

L'employeur doit-il former les managers au droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Réponse courte

La **formation des managers** n'est pas une obligation légale spécifique, mais elle fait partie des **mesures de sensibilisation et de formation** que l'employeur doit prévoir dans le régime de déconnexion selon l'article [L.312-9](#) du Code du travail. La loi impose de définir ces mesures sans préciser les publics cibles, laissant à l'employeur le soin d'adapter ses actions aux besoins de l'entreprise.

Former les managers est **fortement recommandé** car ils jouent un rôle clé dans l'application du régime de déconnexion. Ils doivent comprendre les règles établies, éviter les sollicitations hors temps de travail et montrer l'exemple à leurs équipes. L'employeur reste responsable des manquements de ses managers et s'expose à une **amende de 251 à 25.000 euros** si le régime n'est pas correctement mis en œuvre.

Les formations peuvent être intégrées au plan de formation continue ou organisées lors de la mise en place du régime. Elles doivent couvrir les modalités pratiques de déconnexion, les horaires à respecter, les exceptions autorisées et les sanctions en cas de non-respect. La délégation du personnel doit être consultée sur ces mesures.

Définition

Les **mesures de sensibilisation et de formation** au droit à la déconnexion visent à informer l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur les règles de déconnexion numérique en dehors du temps de travail. Elles incluent la diffusion de chartes, l'organisation de sessions d'information et la formation ciblée de certaines catégories de personnel, notamment l'encadrement qui doit veiller au respect des règles.

Le **régime de déconnexion** est un ensemble de dispositions définies au niveau de l'entreprise ou du secteur qui garantit le droit des salariés à ne pas être sollicités professionnellement via des outils numériques en dehors de leur temps de travail, conformément à l'article [L.312-9](#).

Questions fréquentes

L'employeur doit-il obligatoirement former les managers au droit à la déconnexion au Luxembourg ?

La formation des managers n'est pas une obligation légale spécifique, mais elle fait partie des mesures de sensibilisation et de formation que l'employeur doit prévoir dans le régime de déconnexion selon l'article L.312-9 du Code du travail. Elle est fortement recommandée car les managers jouent un rôle clé dans l'application du régime.

Quand et comment organiser la formation des managers au droit à la déconnexion ?

La formation peut être organisée lors de la mise en place du régime, intégrée au plan de formation continue ou dispensée lors de la prise de poste d'encadrement. Elle doit durer 2 à 4 heures pour la formation initiale et peut inclure des sessions collectives, du e-learning ou des ateliers pratiques.

Quelles sont les mesures de sensibilisation et de formation obligatoires pour le droit à la déconnexion ?

L'employeur doit définir des mesures de sensibilisation et de formation dans le régime de déconnexion, incluant la diffusion de chartes, l'organisation de sessions d'information et la formation ciblée de certaines catégories de personnel. Le contenu doit couvrir les règles du régime, les horaires de déconnexion, les exceptions autorisées et les sanctions.

Quelles sont les sanctions si l'employeur ne met pas en place les mesures de formation au droit à la déconnexion ?

L'employeur s'expose à une amende administrative de 251 à 25.000 euros selon l'article L.312-10 si le régime de déconnexion n'est pas correctement mis en œuvre, y compris les mesures de sensibilisation et de formation. Cette sanction s'applique dès le 4 juillet 2026.

Conditions d'exercice

Public concerné	Formation obligatoire	Formation recommandée	Justification
Tous les salariés	Sensibilisation générale (mesures du régime)	Sessions d'information régulières	Article L.312-9 impose des "mesures de sensibilisation et de formation"
Managers et encadrement	Non spécifiquement	OUI - Fortement recommandée	Rôle clé dans l'application du régime et prévention des manquements
Délégués du personnel	Non	Sessions d'information sur le rôle de contrôle	Article L.414-1 (consultation sur le régime)
Fonctions RH	Non	Formation approfondie sur les aspects juridiques	Gestion administrative et conseil aux managers

Modalités pratiques

Élément	Détail	Base légale
Contenu minimum de la formation	<ul style="list-style-type: none">- Règles du régime de déconnexion- Horaires et plages de déconnexion- Exceptions autorisées et procédure- Sanctions en cas de manquement- Bonnes pratiques managériales	Article L.312-9
Moment de la formation	<ul style="list-style-type: none">- Lors de la mise en place du régime- Intégrée au plan de formation continue- Lors de la prise de poste d'encadrement	Article L.542-1 (formation professionnelle continue)
Format	<ul style="list-style-type: none">- Sessions collectives en présentiel- E-learning avec quiz de validation- Ateliers pratiques de mise en situation- Diffusion de guides et chartes	Choix de l'employeur
Fréquence recommandée	<ul style="list-style-type: none">- Formation initiale obligatoire- Rappels annuels conseillés- Mise à jour en cas de modification du régime	Bonne pratique
Durée indicative	2 à 4 heures pour formation initiale managers	Non réglementé

L'employeur doit intégrer ces formations dans son **plan de formation** et les faire figurer dans le document décrivant le régime de déconnexion. Les coûts de formation sont à la charge de l'employeur et le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Pratiques et recommandations

Ciblage prioritaire des managers : Bien que la loi n'impose pas de formation spécifique pour les managers, la pratique recommande de les former en priorité. Les cabinets d'avocats spécialisés et l'[ITM](#) soulignent que les managers doivent être sensibilisés aux comportements responsables : éviter l'envoi d'emails tardifs, respecter les plages de déconnexion, ne pas solliciter les équipes pendant les congés. La formation doit insister sur leur rôle d'exemplarité.

Contenu adapté à la fonction managériale : Les formations pour managers doivent aller au-delà de la simple information. Elles doivent inclure des aspects comportementaux (gestion du temps, délégation, organisation du travail) et juridiques (responsabilité de l'employeur, sanctions administratives, risques de harcèlement moral). Des

mises en situation pratiques permettent d'identifier les comportements à risque.

Intégration dans la politique RH : Les formations au droit à la déconnexion doivent être intégrées dans la politique de formation continue de l'entreprise. Elles peuvent être complétées par des chartes, des guides pratiques et des outils de sensibilisation réguliers. L'employeur peut prévoir des sessions de rappel annuelles, notamment après les périodes de forte activité.

Consultation de la délégation du personnel : L'article [L.414-1](#) impose de consulter la délégation sur le régime de déconnexion. Cette consultation doit inclure les mesures de formation prévues. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'accord de la délégation est obligatoire (article [L.414-9](#)). Les délégués peuvent proposer des publics prioritaires ou des formats de formation adaptés.

Documentation et traçabilité : Il est conseillé de conserver les preuves des formations dispensées (listes d'émargement, attestations, supports pédagogiques). En cas de contrôle de l'[ITM](#) ou de contentieux, ces documents démontrent que l'employeur a bien mis en œuvre les "mesures de sensibilisation et de formation" requises par la loi. Un registre des formations peut être tenu à cet effet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.312-9	Obligation pour l'employeur de définir un régime de déconnexion incluant "les mesures de sensibilisation et de formation"
Article L.312-10	Amende administrative de 251 à 25.000 euros en cas de non-mise en place du régime (applicable dès le 4 juillet 2026)
Article L.414-1	Information et consultation de la délégation du personnel sur le régime de déconnexion
Article L.414-9	Accord obligatoire avec la délégation dans les entreprises de 150 salariés et plus
Article L.542-1	Cadre général de la formation professionnelle continue
Article L.162-12 (4)	Obligation de négocier les modalités du régime de déconnexion dans les conventions collectives
Loi du 28 juin 2023	Introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail

Bien que la formation des managers ne soit pas une obligation légale explicite, elle constitue une **bonne pratique incontournable** pour garantir l'effectivité du régime de déconnexion. L'employeur qui néglige de former son encadrement s'expose à des manquements répétés et à des sanctions administratives, tout en engageant sa responsabilité civile en cas de préjudice subi par un salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.